



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de
gestión pedagógica de la UGEL Chiclayo**

TESIS PARA OPTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bustamante Chavarry, Maria de los Angeles (ORCID: 0000-0002-4064-5765)

ASESORA:

Dra. Alarcón Díaz, Daysi Soledad (ORCID: 0000-0003-3724-479X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres, por enseñarme que los sueños se hacen realidad, con esfuerzo y dedicación, y por el amor incondicional que me brindaron y gracias a ello logré todas mis metas.

María de los Angeles

Agradecimiento

Al director de la UGEL, por brindarme la oportunidad de realizar mi trabajo de investigación, a la Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz por brindarme las asesorías y enseñarme que la perseverancia es el camino del éxito.

María de los Ángeles

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo María de los Angeles Bustamante Chavarry estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 43653043, con la tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Chiclayo”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, diciembre del 2019



María de los Angeles Bustamante Chavarry
DNI: 43653043

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	22
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
2.2. Operacionalización de variables.....	22
2.3. Población.....	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
2.5. Procedimiento.....	26
2.6. Métodos de análisis de datos.....	27
2.7. Aspectos éticos.....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	45
Matriz de consistencia de la tesis gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Chiclayo.....	45
Instrumento de la variación de la variable.....	48
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	59
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	60
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	61
Reporte de Turnitin.....	62

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables	23
Tabla 2: Operacionalización de variables	25
Tabla 3: Planificación.....	28
Tabla 4: Organización	29
Tabla 5: Dirección.....	29
Tabla 6: Control	30
Tabla 7: Coordinación.....	30
Tabla 8: Nivel de la variable gestión administrativa	31
Tabla 9: Competencias	31
Tabla 10: Evaluación.....	32
Tabla 11: Formación	32
Tabla 12: Nivel de la variable desempeño de funciones	33
Tabla 13 Correlación.....	33

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Desempeño de Funciones del Personal del Área de Dirección y Gestión Pedagógica de la UGEL – Chiclayo 2019. Tomando como referencia los fundamentos teóricos de sistemas de gestión y desempeño individual y organizacional de Makamu, teoría clásica de la administración de Henry Fayol, teoría del desempeño de funciones de Chiavenato, teoría de Van Dijk y Thornhill del sistema de gestión del rendimiento, teoría de Van der Waldt desempeño de funciones. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional, realizado en una población de 19 trabajadores del área de dirección y gestión pedagógica, teniendo como variable 1a gestión administrativa y variable 2, desempeño de funciones. Los datos de las variables en sus diferentes dimensiones, se han obtenido a través de la técnica de la encuesta, con la aplicación del cuestionario, se puede afirmar que la relación entre las variables en estudio a través del: $= \text{COEF.DE.CORREL (gestión administrativa y desempeño de funciones)} = 0.871$. Lo que nos indica que existe una correlación alta y directa entre las variables gestión administrativa y desempeño de funciones.

Palabras claves: Gestión Administrativa, Desempeño, Funciones.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between Administrative Management and Performance of Personnel Functions of the Management and Pedagogical Management Area of the UGEL - Chiclayo 2019. Taking as reference the theoretical foundations of management systems and individual and organizational performance Makamu, Henry Fayol's classical management theory, Chiavenato's function performance theory, Van Dijk and Thornhill's theory of performance management system, Van der Waladt's theory of performance of functions. This study is of a descriptive correlational type, carried out in a population of 19 workers in the area of management and pedagogical management, having as variable 1 administrative management and variable 2 performance of functions. The data of the variables in their different dimensions have been obtained through the survey technique with the application of the questionnaire, it can be affirmed that the relationship between the variables under study through: = COEF.DE.CORREL (administrative management and performance of functions) = 0. 871. This indicates that there is a high and direct correlation between the variables administrative management and performance of functions.

Keywords: Administrative Management, Performance, Functions

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional las organizaciones públicas y privadas buscan tener una gestión administrativa óptima, para así lograr el cumplimiento de sus objetivos, por lo cual requieren de un control eficaz que, les permita contribuir a la buena gestión de las mismas. Los empleados, en las funciones que desempeñan en la organización de las empresas, deben ser gestionados para garantizar la motivación en el trabajo y que sus desempeños se desarrollen de manera perpetua y gratificante, del mismo modo es primordial que se les proporcione las habilidades requeridas y competencias para lograr sus objetivos individuales y organizacionales, es decir, la capacidad de construir, innovar en organizaciones de manera significativa y a la vez de reconocer la importancia de la gestión, para el buen desarrollo en el desempeño de los empleados. Las administraciones de las entidades que se encuentran en la línea de la renovación están estimulando en forma permanente el perfeccionamiento de la gestión, inquietas que ésta se desarrolle de modo transparente, económico, eficaz y eficiente habiéndose originado otras tendencias y disposiciones de carácter administrativo que fomentan los gestores a fortalecer las fiscalizaciones de índole interna, de tal manera que se mejore la indispensable confianza de la colectividad en la lealtad de los datos económicos y administrativos de las instituciones y aumentar el profesionalismo y la ética de los servidores de la misma asegurando la calidad y la transparencia en la gestión (Taboada, 2017, p. 1).

Los gestores son quienes asumen el compromiso de elaborar productos con características seguras o inseguras, de realizar acciones conducentes a buscar la beligerancia o la tranquilidad, edificar o devastar localidades y de depurar o impurificar el contexto. Son quienes definen los escenarios por los cuales se nos ofrece espacios de trabajo, utilidades, modos de vida, productos, servicios, patrocinio, protección de la salud y saberes; pero gestionar es una labor honorable entendida como un método de trabajo y organización en el que se armonizan diversas expectativas y esfuerzos para aproximarse eficientemente hacia los propósitos comprometidos institucionalmente y que se anhela que sean acogidos de manera colaborativa y democrática (Huergo, 2009, p.11), entonces el reto de gestionar realizando procesos colectivos conduce a asumir una conducta histórica y analítica; jamás podemos reincidir en el ayer y de ningún modo el mañana como imagen debe conducirnos a rechazar las situaciones del hoy, posibilitando la colaboración eficiente en los distintos eslabones de la gestión y entre los diferentes sujetos.

La aptitud para gestionar se verá reflejada en un eficiente servicio al ciudadano, solucionando a la brevedad los procesos y trámites administrativos que impliquen a la entidad, de igual manera asegurar la obtención como la eficacia en la administración de los recursos económicos, financieros y humanos, siempre escasos, designados para el cumplimiento de responsabilidades con los usuarios. Ante esta realidad se requiere que las organizaciones, entre ellas, la UGEL de Chiclayo cuenten con profesionales que tengan amplios conocimientos en el campo de la gestión administrativa, que ostenten saberes que acrecienten la explicación de las transformaciones que se generan en el contexto en el que se circunscribe la entidad, así como a la interna y, que tengan a la vez, un abanico de saberes especializados respecto del manejo de instrumentos complejos, pero útiles para la administración de las corporaciones y con competencias organizacionales para gestionar organizaciones comprometidas con el medio, para determinar sus objetivos y diseñar las estrategias y los planes para alcanzarlos, para organizar el trabajo y para dirigir a las personas buscando potenciar el capital humano de la organización (Marco, Loguzzo y Fedi, 2017, p. 5).

En consecuencia, la documentación y los datos ordenados respecto del ejercicio de la gestión refieren que es un acontecimiento casi específico del siglo anterior (Fuentes, 2017), no obstante, la gestión como tal surge en instancias que el ser humano adquirió noción de la realidad, saberes y manejo de sus facultades reformadoras como resultado de las labores que realizaba y de la necesidad de desarrollar en colectivos organizados las tareas que, de manera personal y desordenada, entonces en cualquier coyuntura, en la cual varios individuos laboran juntos en aras de lograr propósitos determinados emerge la necesidad de gestionar. Toda acción que realice el ser humano en general y el quehacer económico en específico se circunscriben a la larga, en una diligencia administrativa; por ello, más allá de tierra, el ejercicio del trabajo y el dinero para lograr el progreso, necesariamente se ha requerido de una consistente competencia organizacional en aras de dinamizar los recursos (Martínez y Almaguer, 2005, p. 74).

En este devenir, la gestión tal y conforme lo advirtió Drucker (1993), al concluir en el siglo XX ha ingresado a un franco proceso de renovación y consecuentemente ha desatado un abanico de transformaciones en la estructura interna y en el sentido de administración de diferentes entidades, en cuyo escenario se precisa una buena gestión administrativa, que utilice los vehículos apropiados para alcanzar los propósitos previstos.

La gestión administrativa constituye una de las funciones más relevantes de una entidad, puesto que por su intermedio se puede asegurar el logro de los propósitos institucionales, con la concurrencia de esfuerzos coordinados con las personas que trabajan al interior de la cual, en la medida que toda corporación busca un determinado fin, el que se puede lograr a través de la puesta en práctica de un proceso sistemático, así lo advirtió Anzola (2002), cuando afirma, precisamente, que la gestión administrativa comprende todas aquellas actividades que se promueven para establecer las coordinaciones de los esfuerzos de un colectivo en aras de conseguir los propósitos y las metas a través del ejercicio de ciertas tareas primordiales relacionadas con la planificación, la organización, la dirección y el control (p.70). La gestión administrativa es una función necesaria en cualquier esfuerzo, adaptable a cada organización, porque ninguna de las cuales puede convertirse en una entidad exitosa si carece de una administración idónea, en la medida que esta es quien coadyuva hacia el logros de los propósitos institucionales, dándole un norte a las predisposiciones y a las energías humanas, impartiendo efectividad y eficiencia a los esfuerzos que realizan las personas involucradas, minimizando costos y gastos posibles (Márquez, 2002, p. 5).

En la UGEL de Chiclayo se ejecuta un conjunto de actividades, las cuales son indispensables para la buena marcha, por tanto, la gestión administrativa es primordial en la organización, toda vez que sin ella resulta muy difícil realizar las demás funciones, las cuales no deben desarrollarse en forma improvisada, por tanto es necesario que esté dotada de un esquema y de instrumentos que posibiliten la participación activa de todo el capital humano y como tal coadyuve a la obtención de los propósitos organizacionales. Asimismo demanda de la idoneidad para emplear eficiente y eficazmente el capital humano, los materiales y el financiamiento disponibles para lograr los objetivos previstos, es decir se trata de un abanico de actividades que realizan las personas, en forma individual o colectiva para lograr los fines de un proyecto, en cuyo contexto se debe establecer coordinaciones para tener al alcance los recursos imprescindibles (Minedu, 2016, p. 8), entonces en circunstancias que se refieren a la gestión se reseña la manera, mediante la cual un colectivo define propósitos comunes, sistematiza, engarza y proyecta los recursos (Huergo, 2015), por eso es que la gestión se encuadra como un proceso de edificación colectiva a partir de las experiencias, las actitudes y las habilidades de las personas que intervienen, lo que trae consigo el reconocimiento y la generación de una cultura colectiva.

La gestión involucra la disponibilidad y organización de los recursos de una o más personas con la finalidad de alcanzar resultados previstos, creando estrategias que aseguren el futuro anhelado, por tanto, constituye una manera de ordenar esfuerzos y recursos para lograr un propósito definido (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996. P. 84). Es un proceso que envuelve establecidas funciones y actividades que desarrollan los gestores con la finalidad de lograr los objetivos de la entidad o institución utilizando ciertos principios que le sirven de guía. Los gestores son los personales que se responsabilizan fundamentalmente de la realización de las labores en una corporación. Se le debe ofrecer mayor importancia a los servidores con los que desarrolla las labores y quienes conduce en el cumplimiento de los propósitos de la entidad, los seres humanos son como la sangre que le ofrecen vida a la empresa. La gestión es el abanico de procesos de planeamiento, organización, adopción de determinaciones y de implementación de acciones y proyectos que permiten a las organizaciones producir resultados que conlleven a logro de los propósitos de la entidad. La gestión administrativa es definida como conglomerado de actividades que se encuentran interrelacionadas que se movilizan hacia propósitos determinados. Asimismo, comprende mecanismos interdependientes que direccionan a un resultado, siendo el proceso el componente que dinamiza el sistema (Louffat, 2012, p. 175).

El trabajo del gerente recae en la explicación de los propósitos corporativos y reformarlos en actividades de carácter empresarial, mediante el planeamiento, la ordenación, la orientación y el control de las acciones llevadas a cabo en diferentes dependencias y niveles de la entidad con la finalidad de lograr los propósitos (Chiavenato, 2001, p.3). Gestionar es ofrecer saber para indagar en qué medida el saber que se tiene puede destinarse a generar resultados. Drucker (1993) afirmaba que no se estaba al corriente cómo se presentaría el mundo post capitalista, pero únicamente se conocía que sería distinto a lo que se pudiera suponer, porque el nuevo recurso esencial de la futura civilización sería el saber y la aplicación del saber mismo generaría la revolución de la gestión (Drucker, 1993). Las tareas gerenciales ofrecen una configuración ventajosa para sistematizar el saber administrativo. Todas las nuevas concepciones, los hallazgos de investigación o estrategias pueden situarse con facilidad en las sistematizaciones de planificar organizar, involucrar al personal, dirigir, controlar Koontz, Weihrich y Cannice, 2012). La administración es el direccionamiento racional de las actividades que desarrolla la entidad con o sin fines de lucro (Chiavenato, 2012, p.5).

El desempeño de funciones se ha convertido en los últimos años en el artífice de diversos escenarios y un factor de gran importancia en la mejora de la gestión administrativa. Se debe ofrecer mucha importancia a la capacitación para garantizar que cada institución gubernamental tenga trabajadores destacados, por ello generan un espacio de capacitación de manera permanente, ya que con las capacitaciones y la preparación constante se está logrando el desarrollo de servidores públicos actuales. (Segkala y Holtzhausen, 2016) El desempeño en las funciones, es un tema de crecimiento y de intereses con mucha importancia para la sociedad, en todas las instituciones públicas en el mundo actual. Se ha apostado en la necesidad, para el buen desempeño, ya que hoy en día se tiene el reto de desarrollar actividades y labores muy difíciles. Por ello, hay necesidades como en la recuperación de sus colaboradores de su propio trabajo, manteniendo sus ilusiones, sin afanes de dificultad, en su contexto, en sus exigencias y las necesidades que mantienen en las organizaciones. Antes de 1994, la legislación que regulaba el servicio público estaba altamente centralizada y normalizada, por un servicio público burocrático, insensible y reacio al riesgo. Por ejemplo, la administración dio a conocer el servicio público sudafricano por sus prácticas de gestión de bajo rendimiento y una fuerza laboral no calificada. La mayoría de los ciudadanos concibieron al sector público como opresivo, injusto, improductivo e ineficiente. (Sekoto y Van Straaten 1999).

La escuela nacional de gobierno (2015) sostiene que el estado de desarrollo se basa, entre otras cosas, en la profesionalización del servicio público para una mejor prestación de servicios. La ENG es, por lo tanto, un perdigón clave en la profesionalización del servicio público a través de sus intervenciones de aprendizaje y desarrollo. Como instituto de capacitación, el papel de la escuela en la gestión del desempeño es participar activamente en el desarrollo de capacidades. Esto significa que la ENG debe garantizar un mejor desempeño de los empleados a través de la capacitación y el desarrollo; con base en la declaración anterior, se debe considerar importante contar con empleados calificados que puedan cumplir con los objetivos y los desafíos futuros de la Escuela.

Hacer cumplir la implementación efectiva del PMDS en el servicio público ciertamente no es fácil y requiere mucha atención. La gestión del desempeño (PM) generalmente se percibe como una tarea difícil, especialmente en términos de realizar revisiones de desempeño y evaluaciones. El Management Training Specialist Institute (2010,

p.8-10) indica que, si PM se ejecuta correctamente, podría tratarse simplemente de asociación y motivación entre un supervisor y su subordinado. Por lo tanto, es importante tener en cuenta que, para que la organización se beneficie de los empleados de PM y sus gerentes necesitan ver como una asociación para la motivación entre las partes involucradas. Asimismo, puede, en gran medida, convertirse en una herramienta que permita a las organizaciones administrar su desempeño y, a su vez, lograr sus metas y objetivos (El Instituto de Especialistas en Capacitación en Gestión 2010, p.10).

Según Makamu (2016, p.25), los sistemas de gestión en el desempeño individual y organizacional, el gobierno sudafricano, como miembro de Desarrollo del África austral Community (SADC), concibe al desempeño como una herramienta para mejorar la prestación de servicios y alcanzar las prioridades nacionales de desarrollo. El desempeño en Sudáfrica fue introducido en el servicio público con el objetivo de gestionar constantemente el rendimiento mediante el establecimiento de objetivos de desempeño, revisar el desempeño pasado, evaluar el actual rendimiento, mejorar el bajo rendimiento, determinar el reconocimiento y las recompensas por buen desempeño y asistencia en la planificación de carrera de los empleados a través de capacitación y desarrollo. Habiendo desigualdades en las capacidades de la gestión, conduce a un desempeño desigual en el servicio público (Departamento de Servicio Público y Administración 2007, p.5).

En este sentido, Mohlala (2012) enfatiza que los funcionarios públicos, en el servicio, necesitan alinear su potencial en relación con sus objetivos para que la capacitación y el desarrollo de habilidades sean una necesidad en su buen desempeño, realizando hacer un seguimiento y cumplir con las expectativas tanto internas como externas (p.25). Cuando los empleados tienen la oportunidad de asistir a la capacitación, los empleadores los esperan para aplicar lo que aprendieron a sus trabajos. Ha habido una gran preocupación de que mientras los departamentos realizan capacitación anualmente sobre diversos programas, menos se está haciendo para rastrear la contribución hecha por tales programas hacia la mejora de comportamiento de los empleados, productividad y desempeño organizacional como resultado de formación.

El propósito de este estudio de la Gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica; las investigaciones realizadas en los últimos años revelan que, es difícil de medir y evaluar el efecto de la preparación, instrucción tanto

en las intervenciones previas como en las posteriores; la enseñanza a los empleados en la injerencia de gestión del desempeño es vital, para ello se tendrá en cuenta la gestión del desempeño en el servicio público. Los gestores del sector público, están bajo constante presión para mejorar el desempeño y para contribuir con la gestión administrativa en sus organizaciones. El estudio, por lo tanto, juega un papel importante en el intento para optimizar el conocimiento de los empleados sobre la gestión del desempeño a través de la preparación y desarrollo; cree firmemente que el único objetivo de la administración pública es promover la eficiencia y efectividad, para mejorar el estado de la prestación de servicios en diversas sociedades.

La UGEL Chiclayo debe orientarse a valorar el nivel de desenvolvimiento de los recursos humanos del área de gestión pedagógica, con miras a mejorar los índices de eficiencia y eficacia que les permita dinamizar sus resultados, sobre la marcha de los logros de la entidad, en cuyo ámbito resulta muy trascendente para la organización asumir que, a partir de la gestión de recursos humanos se puedan dinamizar los procedimientos que repercutan en beneficio de los usuarios, considerando adicionalmente que, el personal que labora en esa dependencia se convierte en el elemento más apreciable de la organización, en cuyo contexto, los demás elementos de la entidad no son relevantes por sí mismos sin que exista la participación humana, porque es el ser humano, quien con los datos que posee favorece la integración y potenciación de recursos con el propósito de lograr los objetivos institucionales. Los cambios que se han originado en los diferentes entornos laborales, actualmente han conducido a las entidades a acelerar sus ritmos de trabajo para convertirse en instituciones competitivas y exitosas. Para alcanzar el éxito deben gestionar apropiadamente su talento humano, teniendo en cuenta los procesos a los cuales son sometidos y uno de los más relevantes lo constituye el desempeño laboral de los empleados.

Seguidamente se presentan algunos estudios que con anterioridad se han realizado sobre el tema, así Medina (2012) en su tesis de maestría intitulada *modelo de gestión administrativa para el gobierno de Yaruqui, Pichincha*, defendida en la Universidad Central de Ecuador cuyo propósito fue proponer un modelo de gestión sobre la base del análisis del proceso de administración que coadyuve a la mejora de las acciones que gestiona el gobierno parroquial de Yaruqui en aras de ofrecer un buen servicio a la población, utilizó una muestra representativa de 17 854 pobladores de los que, el 49,72% corresponden al sexo masculino

y el 50, 28%, al sexo femenino, con diseño descriptivo transversal no experimental arribando a las conclusiones siguientes: La población de la cabecera de la parroquia no participa de las actividades que llevan a cabo los integrantes de la junta mostrándose el escaso interés en los inconvenientes que afronta la colectividad y tan sólo intervienen en circunstancias que sus propios intereses se aprecian afectados. En lo que significa el repartimiento de la economía los integrantes de la junta no toman en cuenta los pormenores de ponderación como por ejemplo calidad de vida, despliegue fiscal, cumplimiento de objetivos, insuficiencias elementales que no han sido satisfechas, requisito imprescindible para determinar el nivel de eficiencia que se manifiesta en la provisión de servicios en la administración. Resulta muy relevante que los equipos responsables tengan un plan anual de trabajo con la finalidad de valorar la implementación del progreso de la gestión y logro de propósitos de conformidad con los patrones de calidad y eficiencia.

Sobre este respecto, Agip y Barboza (2018) realizaron un estudio relacionado con el *clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas*, a partir del cual advirtieron que, el desempeño es el grado de los resultados del trabajo que obtiene una persona, luego de desarrollar un cierto nivel de esfuerzo, no sólo se encuentra en razón del despliegue puesto en ejercicio, sino de las idoneidades y apreciaciones del papel del ser humano, enmarcadas en acciones apreciables, encaminadas hacia una perspectiva, en la que el servidor exterioriza el perfil y la capacidad para desarrollarla, siempre y cuando el escenario sea adecuado. Asimismo refieren que, el nivel de desempeño laboral requiere ser potenciado, en la medida que, en cuanto al desempeño contextual, el 72,5% lo asume en el nivel bajo, en lo que se relaciona con el desempeño de la tarea, el 70% se concentra también, en el nivel bajo, en lo concierne al comportamiento laboral contraproducente, el 75%, lo aprecia en el nivel bajo y en lo que respecta al nivel adaptativo, el 65% se focaliza, por su parte en el nivel bajo, en cuyo contexto se requiere asumir una actitud valorativa sobre las tareas extras, el despliegue, la toma de decisiones, la atención al cumplimiento de los deberes, la motivación, la perseverancia, entre otros, por lo mismo se necesita propiciar actitudes asociadas con el evento de cumplir con las labores, realizar valoraciones respecto de la tarea efectuada, el saber laboral, el perfeccionamiento del saber, el trabajo preciso y cuidadoso; por su parte, constituye una exigencia considerar la conducta asumida después de la realización de la tarea, que se reflexione sobre los largos y concurrentes descansos, ausentismo, denuncias, tardanzas, ejercicio inapropiado de las labores, intervención en

discusiones fuera de contexto con sus pares, así como se demanda en la generación de nuevas ideas, reajuste de planes y metas, comprensión de nuevas labores, mentalidad abierta y participación coherente y pertinente.

Por su parte, Torres (2018) gestionó un trabajo de investigación asociado con la *gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA*, para obtener el grado académico de maestro. Tuvo como propósito general identificar la correspondencia existente entre ambas variables de estudio. Arribó a las siguientes conclusiones: Se estableció que entre las dos variables existe una correlación elevada, favorable y de gran significación rho Spearman de ,879, superior al 95% de fiabilidad, por lo que la hipótesis nula fue rechazada y se tuvo en cuenta como válida la, del estudio, hecho que se corrobora con las valoraciones porcentuales representativas de la gestión administrativa de 55,1 % en un índice regular y 33,7 % para el índice elevado y el control interno de 51,7 % en un nivel moderado y 38,2 % para el nivel alto. Por lo visto se afirma que en efecto existe correspondencia entre la variable 1 y el control interno del área administrativa del SENASA 2017. Se observó que entre la planificación de la variable 1 y el control interno existe una relación elevada, favorable y significativa rho Spearman de ,824, superior al 95% de confiabilidad por lo que la hipótesis del estudio quedó confirmada con las valoraciones de 44,9% en un índice regular y 33,7% para el índice elevado, por lo mismo se corrobora la existencia de correspondencia entre la planificación de la gestión administrativa y el control interno del área administrativa del SENASA 2017. Se estableció que entre ambas variables existe una correlación moderada positiva y significativa rho Spearman de ,674 superior al 95% de confiabilidad, quedando rechazada la hipótesis nula y confirmada la otra con valoraciones de 69,7% en un nivel moderado y 20,2 % para el índice elevado, por lo que se confirma que existe correspondencia recíproca entre la organización de la gestión administrativa y el control interno del área administrativa del SENASA 2017. Se determinó que entre la dirección de la gestión administrativa y el control interno, una correlación alta positiva y significativa rho Spearman de ,850, superior al 95% de confiabilidad, por lo que la hipótesis de investigación quedó confirmada con las valoraciones de 44,9% en un nivel moderado y 33,7 % para el índice alto, por lo que se puede decir que hay una correspondencia entre la dirección de la gestión administrativa y el control interno del área administrativa del SENASA 2017. Se determinó que, entre el control de la gestión administrativa y el control interno, una correlación alta positiva y significativa rho Spearman

de ,812, superior al 95% de confiabilidad por se confirmó la hipótesis de investigación con valores porcentuales de 34,8% en un nivel moderado y 51,7 % para el índice alto, entonces se afirma que hay relación entre el control de la gestión administrativa y el control interno del área administrativa del SENASA.

A su vez, Ferrer (2017) en su trabajo de investigación intitulado *gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de provincial de Cajamarca*, presentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de maestro en gestión pública arribó a las siguientes conclusiones: con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,776 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se determinó, que subsiste relación relevante entre ambas variables, precisando que esta correspondencia es de un nivel alto, lo cual expresa que las peculiaridades de la gestión administrativa se asocia con las facultades para el ejercicio laboral. Un propósito central de la administración estriba en realizar investigaciones respecto a por qué ciertas entidades alcanzan a ser exitosas y por qué otras tienden al fracaso, lo cual implica que comprender el progreso de una corporación no constituye una tarea, por el contrario, tal comprensión ofrece una mejor percepción de cómo se puede incrementar la posibilidad de crecimiento y minimizar aquellas que encaminan al fracaso. El proceso administrativo constituye un vehículo para comprender distintas actividades, por las cuales se eche a andar la estrategia de las entidades, después de conceptualizar los propósitos y plantear la estrategia que la entidad intenta gestionar, haciendo un análisis del escenario que la rodea debe desarrollarse la actividad corporativa que ejercerá la metodología elegida, la que se encuentra encarnada en aquello que la entidad anhela llevar a cabo, cuál es la actividad que intenta realizar, cuál es el derrotero que va a seguir, por lo que como es de advertirse el foco central de la administración constituye la preparación para el futuro, no para prevenir todo los sucesos, sino para que la entidad puede direccionarse hacia su propósitos sobre la base de análisis reales y ordenados de sus propias posibilidades y del entorno donde opera.

Asimismo, Manay (2018) desarrolló un estudio relacionado con la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I ciclo de Obstetricia de la Universidad Particular de Chiclayo, defendido en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para obtener el grado académico de maestro en ciencias de la educación con mención en docencia y gestión universitaria tuvo como objetivo general la realización de un análisis

respecto de la correspondencia que existe entre la calidad de la gestión administrativa y el desenvolvimiento de los docentes según la óptica de los alumnos del ciclo I de obstetricia de la UDCH, empleando una metodología de investigación correspondiente a un estudio cuantitativo, utilizando el método de la encuesta para recoger datos mediante un cuestionario validado y aplicado a un grupo de referencia de 120 alumnos, concluyendo que se aprecia una correspondencia muy trascendente entre ambas variables y que el nivel de la gestión administrativa en bueno y sobre el escenario físico es regular, así como también el desenvolvimiento de los profesores es bueno, no así el apoyo informático, porque lo aprecian como inadecuado y carente de un espacio físico, es por ello que las investigaciones en torno al desarrollo de los procesos de gestión adquieren una gran relevancia, en la medida que contribuyen a que las personas manifiesten sus puntos de vista respecto a cómo funciona la entidad y cómo se perciben en ella, así una herramienta de esta naturaleza funciona bajo la idea de que se crean patrocínios cuando se ejecutan mecanismos correctivos en los diferentes aspectos. Una de las motivaciones para levantar el estado del arte de la administración es que se apropia de la idea que los resultados favorables se encuentran subordinados a las interrelaciones armoniosas entre los servidores y la gerencia.

La teoría general de la administración de Chiavenato (1992) sustenta el presente trabajo de investigación y refiere que, el administrador es una persona que necesita promover el cambio de mentalidad de los trabajadores. Su resultado final está vinculado con puesta en marcha de acciones innovadoras. Es el administrador quien permite que las entidades se conviertan en eficaces, porque en forma permanente las direcciona hacia el éxito en un complejo escenario atiborrado de transformaciones. El administrador necesita instituirse en el férreo defensor del cambio que asegure y conserve la competitividad institucional poniendo en práctica algunas particularidades individuales, las que le hacen ver como un auténtico líder de la entidad, entre las que resaltan: persistencia, asertividad, convencimiento, inconformidad con lo mediocre y mostrar, por su parte, altos niveles de espíritu emprendedor (p.2). Aun cuando, el gerente ostente vastos saberes en materia de administración y su CV sea extraordinario, solamente se le considerará por lo que sabe, en torno a temas de su especialidad, pero fundamentalmente, por la forma en que ejecuta sus labores y por los productos que logra con los recursos que están a su disposición.

De acuerdo, con la teoría general de la administración, quienes conducen la UGEL de San Ignacio se encuentran en la necesidad de manejar, no sólo, los saberes correspondientes y que son inherentes a la gestión de la noción especializada y la disposición para metodologías asociadas con el trabajo y los procesos, sino también las disposiciones humanas, que se vinculan con el trato a los trabajadores y por tano se corresponden con la predisposición de interacción personal y grupal, involucra la facultad de motivar, comunicarse, establecer coordinaciones, dirigir y resolver problemas, propiciar el trabajo cooperativo y la realización de quienes laboran en la organización y asimismo requiere que se maneje las ideas de concepto que incluyen la visión de la institución, la capacidad para laborar con conceptos, ideas y teorías, considerando que, un administrador con este tipo de habilidades es capaz de comprender las diferentes tareas de la entidad

En esta línea de acciones administrar la UGEL de Chiclayo es mucho más que una simple función de controlar trabajadores, recursos y actividades, en cuyo escenario, quienes cumplen esta enorme responsabilidad necesitan estar predispuestos al cambio y en instancias que las reglas de juego se tornan muy difíciles, no se trata de hacer todo lo posible para amparar la situación, sino de innovar y renovar en forma permanente la organización, en la búsqueda de los logros institucionales.

Por su parte, las ideas de Drucker (1994), vertidas a través de su teoría de la administración sirven de sostén a la presente investigación y expresa que “hoy se está aplicando saber al saber” (p.94). Una verdadera transformación tecnológica está, actualmente, penetrando en las organizaciones y probablemente, dentro de muy poco tiempo habrá revolucionado la manera en que se aprende y el modo en el que se enseña” (Blacutt, 2010, p.56). Drucker (1994) decía que esto Se transformará la economía en el campo educativo” (p.97). En la era de la información, las entidades serán las responsables de la obtención de resultados. Se presenta muy intenso el empleo del talento humano.

La administración está relacionada con todo lo que significa el diseño y conservación de un contexto en el que laborando juntos, las personas cumplen de manera eficiente propósitos particulares” (Koontz y Weihrich, 1998, p.4). Según Drucker, gestión es dar lo que sabes para indagar en qué medida, el saber que posees es destinado a generar productos. Los gerentes son quienes tienen el compromiso de la aplicación y del rendimiento del conocimiento. Drucker decía en 1993 que no podría saber cómo realmente tendría que ser la

sociedad post capitalista, no obstante, únicamente se llegaría a saber es que sería distinta a lo que el ser humano sería capaz de suponer, debido a que el nuevo recurso, de la actual generación sería el saber. La aplicación del saber mismo: Revolución de la Gestión. El saber desplazaría al capital y al trabajo. Drucker expresa que la gestión está atravesando una instancia de revolución La organización moderna debe estar preparada para que pueda afrontar con éxito lo profundos y continuos cambios, en cuyo contexto necesita esforzarse hacia lo que significa el mejoramiento permanente de todo lo que realiza; debe explotar lo que tiene, tiene de tener iniciativa para fomentar la innovación. En las instituciones con tendencia hacia la modernización es habitual verificar que personas que jamás han recibido perfeccionamiento para ocupar el cargo de gestor están en espacios de gestión. Por tanto, siguiendo a Drucker, la municipalidad de Pomalca se encuentra en la necesidad de subsistir en la cultura de la innovación, en el marco de una actualización mejoramiento permanente, a fin de que, entre otros, realice la optimización de los procesos y gestión del área de tesorería

Igualmente, Fischman (2006), a través de su Teoría del Liderazgo Personal e Interpersonal sustenta el presente estudio, quien afirma que, las peculiaridades del liderazgo personal e interpersonal resultan constituirse en algo muy eficaz para las actividades gerencial reconociendo que las facultades que posee el ser humano se encuentran directamente relacionadas con su entorno. Esta persona desde que nace percibe un abanico de influencias de carácter ambiental que perfilan su personalidad y determinan su propia conducta social. Cuando la gente se incorpora en las entidades lleva consigo un comportamiento y una personalidad definidos, los que seguidamente interaccionan con los demás, los mismos que pueden generar afinidades, rechazo o indolencia. El cambio y progreso personal se produce de adentro hacia el exterior siguiendo una línea en espiral que tiene en cuenta, además, el interior a profundidad, la que se asocia con el liderazgo personal, que se logra en tanto el individuo asume el derrotero ejercitando la creatividad, la visión, la autoestima, el equilibrio y el aprendizaje (Fischman, 2006), después se logra el liderazgo interpersonal, en el que el hombre desarrolla el nivel de comunicación, aprende a gestionar a los otros con autoridad, a ejecutar labores en equipo y a servir a sus aliados. La autoestima es considerada como la base del liderazgo, porque implica asumir conciencia de los propios actos, es reconocerse a sí mismo, es la identidad con la meta individual. Actualmente las administraciones se encuentran en el imperativo de ofrecer más autoridad, seguridad y compromiso a los subordinados. La eficacia y el saber se sustentan en gestores facultados

para realizar trabajo cooperativo y ser capaces de conducir a las gentes que lo integran, de tener esa capacidad para propiciar un ambiente en el cual subsista un ambiente agradable de trabajo, que se fomente la colaboración y progreso personal. Los líderes necesitan ser muy activos, escuchar las sugerencias, saber actuar en el momento oportuno sabedores de los conocimientos que poseen. Se requiere que el gestor sea capaz de conducir un colectivo de servidores evidenciando una alta autoestima, porque de lo contrario afectaría inconscientemente cualquier esfuerzo, por lo que para el caso es pertinente que se debe estar atento, identificando y reconociendo las fallas y observando un comportamiento apropiado. En este contexto, el director y los jefes del área respectiva de la UGEL de Chiclayo son los elementos clave en el marco del desarrollo de los procesos de gestión de la entidad, no solamente coadyuvan en los aspectos operativos y técnicos, sino que gracias a su creatividad y liderazgo tienen la competencia para incidir en los procedimientos de apoyo y fortalecimiento de la calidad de la atención y la satisfacción de las expectativas de los usuarios

En este actuar, la teoría de la adaptación al trabajo defendida por Dawis y Lofquist aporta a la realización del presente estudio de investigación, en el sentido que esta adaptación tiene por base la interacción entre el individuo y el ambiente de trabajo. Al respecto se precisa que las personas gestionan el desarrollo y mantenimiento de una especie de correlación con el entorno en armonía con un proceso permanente, al que se le llama acomodación al trabajo (Cavalcante, 2004, p.111). Esta teoría admite hasta dos maneras de correlación, una de ellas se distingue mediante el índice de vinculaciones entre particularidades individuales y las obligaciones de la función, adjudicándose la calificación de resultados satisfactorios y la otra tiene que ver con el nivel de correlación que existe entre el entorno de labores y las insuficiencias individuales (Ibid, p.111). La concepción de adaptación al trabajo, en el devenir reviste de singular trascendencia en instancias que se requiere realizar un análisis de los resultados de la institución, valorar su clima laboral y medir el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. Y es que si bien las instituciones son valoradas por la calidad del servicio que ofrecen a los usuarios, la rentabilidad y la complacencia de los servidores, incidirán en altos índices aquellos resultados, al margen de que la entidad posea tecnología de punta, infraestructura y posicionamiento organizacional (Vallejo, 2011, p.172). El ser humano creó las instituciones para acomodarse a las eventualidades de carácter ambiental y lograr objetivos. Si se alcanza ese ajuste y logra los

propósitos, la organización será reconocida como eficaz y obviamente estará en condiciones de progresar y subsistir, en la medida en que lo alcanzado resulte mayor que lo invertido en la obtención y aplicación de los recursos (Chiavenato, 2008, citado por Vallejo, 2011, p.172). La acomodación del ser humano a las labores aparece de los índices de los resultados satisfactorios y de la satisfacción de las personas asociados a su tarea laboral. Es pertinente propiciar acciones por las cuales los trabajadores se sientan a gusto en el ejercicio de sus funciones a fin de obtener colaboración en ellos y que los resultados sean satisfactorios. Los índices inapropiados de insatisfacción podrían ir en desmedro y contribuiría su repentina salida del trabajador de la institución (Cavalcante, 2004, p.112). Por ello, en el área de gestión pedagógica de la UGEL Chiclayo se debe considerar que la satisfacción en el trabajo resulta de una disconformidad a nivel personal entre las necesidades y los valores que el ser humano promueve mediante el desenvolvimiento en el ejercicio de sus funciones.

Las concepciones defendidas por Aslam y Sarwar (2013), describen a la gestión del rendimiento como un conjunto de procesos, un concepto o una filosofía holística que involucra el desarrollo de los empleados, teniendo en cuenta el monitoreo que sirve para medir el desempeño, así identificar áreas que requieren mejoras. Por el contrario, Jackson, Schuler y Werner (2009) afirman que comprende un proceso estructurado y formateado utilizado para medir, evaluar e influir en el trabajo de los empleados. Actitud relacionada con el comportamiento y resultados de desempeño, en otras palabras, ayuda a dirigir y motivar a los empleados y a llevar a cabo sus funciones de manera eficiente y efectiva.

Radebe, Vyas-Doorgapersad y Grobler (2015) indican que se espera que los procesos de gestión del rendimiento se integren en el ser humano. Teniendo en cuenta la función de gestión de recursos. PM es un proceso que determina que los empleados son consciente de la visión de la organización. Lutwama, Roos y Dolamo (2013) afirman que, el PM forma una parte importante del ser humano en la gestión de recursos que asegura la utilización efectiva de recursos limitados. PM es un proceso continuo de identificación, medición y desarrollo del desempeño individual en el trabajo en equipo; y alinear ese desempeño a los objetivos estratégicos generales de la organización.

Van der Waldt (2004) apoya lo anterior al afirmar que PM es un enfoque de gestión que integra la contribución de gerentes y empleados hacia el logro de los objetivos estratégicos de una organización, a la vez involucra varios procesos y sistemas establecidos

para gestionar el rendimiento en la organización como un todo, en secciones, en equipos e individualmente. Lutwama et al (2013) enfatizan aún más que el PM comprende tres funciones principales que se clasifican como estratégicos, administrativos y de desarrollo. El estratégico está vinculado con el desempeño individual de un empleado como estrategia organizacional; mientras que, la función administrativa, ayuda a proporcionar supervisores con información valiosa para poder tomar decisiones acertadas sobre el salario, incrementos, promociones, reconocimientos y recompensas. Por último, la función de desarrollo de PM se realiza a través de la provisión de información sobre las fortalezas y debilidades de los empleados.

Pather (2014) destaca que la gestión de funciones es considerada como una de las organizaciones disgustadas en los procesos por gerentes y empleados. Rhys (2014) argumenta que PM, en el sector público distorsiona las prioridades de las organizaciones de prestación de servicios e inhibe genuina innovación, a menudo en detrimento de los usuarios del servicio. PM restringe la innata de los empleados sentido de misión y puede hacer que la atención se centre excesivamente en el objetivo eso se está midiendo. Rhys (2014) mantiene que el desempeño de funciones puede describirse como las políticas, estrategias y técnicas destinadas a dirigirla atención de supervisores y empleados hacia una mejor organización. Heathfield (2013) indica que la gestión le preocupa asegurarse de que el entorno en el que trabajan los empleados les permite desempeñarse de manera óptima, efectiva, y eficientemente. Por lo tanto, la buena gestión debe ser un sistema de trabajo integral que comience con una descripción del trabajo y finaliza cuando un empleado sale de la organización.

Gruman y Saks (2011) sostienen que el buen desempeño de sus funciones, es un aspecto crítico de la organización, la efectividad; porque es el proceso clave a través del cual se logra el trabajo. Está considerado como una herramienta crucial en la gestión del capital humano y, por tanto, debe ser una de las principales prioridades de los gerentes. Van Dijk y Thornhill (2003) en su investigación "El uso de un sistema de gestión del rendimiento para garantizar un enfoque integrado para desarrollo de recursos humanos", resalta la importancia de la capacitación de recursos humanos y desarrollo en términos de desarrollo individual, así como el desempeño de la organización. Se enfatiza el desarrollo del individuo y la organización simultáneamente. (p. 464-465).

Van der Waladt (2004) para los propósitos de esta disertación, el buen desempeño de funciones debe entenderse como un sistema a través del cual las organizaciones establecen objetivos de trabajo. Chiavenato (2004) se ha planeado en un desempeño, en un comportamiento, como colaborador en la cual sus objetivos ya están propuestos, se ha establecido estrategias de manera personal en su cumplimiento en la institución de labores. (p.240). Gratton (2001) menciona que el desempeño se tiene en cuenta en la unidad empresarial, de acuerdo al desarrollo de actividades realizado por cada trabajador, se ha tomado además una evaluación por su empleador. Estas evaluaciones se han reflejado en los objetivos de manera empresarial de presupuestos, entonces la empresa tiene una planificación, en la cual los objetivos, se llegan en su meta de manera común, en sus evaluaciones de criterio en justicia en su evaluación. (p.74)

Dimensiones del desempeño de acuerdo a Chiavenato (2004) se tiene en cuenta a las características individuales, comprensión de situaciones, en las que se manifiestan su esencia de problemas y capacidades de situaciones para su aceptación en tareas, creatividad, desempeño de creación en ideas y proyectos, capacidad de realización, capacitaciones para la práctica de ideas y presupuestos, cualidad, exactitud en el trabajo, conocimiento del trabajo, conocimientos de grado y de un trabajo realizado, cooperación, actitudes de empresas, jefe y trabajadores. Robbins y Coulter (2000) se han detectado como técnicas en su control de conducta de una evaluación de desempeño, en la cual sus herramientas han surgido dentro de un proceso de control en su marco administrativo.

Con respecto a la gestión administrativa se tuvo en cuenta las siguientes teorías: Teoría de la Contingencia (Fred Fiedler). Comenta que no se ha indicado las formas genéticas en su manera correcta de su administración de organizaciones, ha dependido en el factor externo y también interno, dentro del lugar de trabajo en que se ha desarrollado con éxito que, depende de líder que se administra una empresa en variables, indica una organización no tan buena. La Teoría General de Sistemas (Ludwig von Bertalanffy). Se conoce como teoría de sistemas, son un conjunto de muchas aportaciones de disciplinas que tiene un objetivo, en las cuales al estudiar todas las características, se están definiendo, en una manera sistemática, en la cual están formándose, en todos los componentes que se han relacionado.

Dimensiones de gestión administrativa

Planificación. La Planificación es la previsión de instrumentos y acciones institucionales con el propósito de lograr una visión y misión compartida, como sus objetivos estratégicos. Documentos como el Proyecto de Educativo Institucional, Proyecto curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo, Manual de organización y funciones, y Reglamento Interno (Vargas, 2016).

Implica dos actividades: Planifica instrumentos de gestión y coordinan e interactúan los equipos de plan de gestión.

Previsión/Planificación: Diseños de plan de acciones.

Organización: movilización de recursos.

Dirección: dirigir, seleccionar y evaluar lo planificado.

Control: Garantizarían de lo planificado.

Coordinación. Control y armonización de los recursos planificados.

La administración debe aunar y concordar todos los esfuerzos y las acciones con el fin de que, se orienten al beneficio común de los objetivos generales de la institución y se traduzcan en la rentabilidad y eficacia de la misma, la conjugación es la unión de los esfuerzos y aseguramiento de que se comparta la información y se solucionen las dificultades. La Organización es la estructura y sistema de recurso humano y comunicacional de la institución. En las Instituciones educativas se evidencia cuando existe una difusión y comunicación de la misión y visión. Asimismo, cuando se delimita las responsabilidades en el manual de organización y funciones.

El control, es el proceso de aseguramiento de las actividades previstas en los planes. Implican: reportar la puntualidad y asistencia del personal y detectar fallas en las actividades y se toman acciones inmediatas.

La Dirección, es el proceso que logra la realización efectiva de los objetivos y metas, a través de la autoridad. Supone: Establecer relaciones de coordinación entre los docentes y el personal directivo y Mantener una comunicación formal y directa con todo el personal.

Según Armstrong (2006) a las organizaciones les preocupan tres objetivos clave. El primer objetivo se centra en la mejora del rendimiento para lograr metas y objetivos

organizacionales, de equipo e individuales. Esto implica que los individuos, el desempeño debe estar alineado con las metas y objetivos estratégicos departamentales.

El segundo objetivo, se centra en el desarrollo, como el continuo crecimiento profesional de los empleados son un requisito previo para mejorar el rendimiento. El tercer objetivo, es preocupado por satisfacer las necesidades y demandas de todos los interesados de numerosas organizaciones, unidades de gestión, empleados, clientes y miembros de la comunidad.

Las regulaciones del servicio público (2001) estipulan que uno de los factores clave para lograr estos objetivos en la gestión relacionado al desempeño de funciones es la comunicación: crear un clima en el que los gestores y los miembros de sus equipos entablan una conversación para definir expectativas e intercambiar información sobre los valores y objetivos de la misión de la organización. Si estos, los objetivos, se implementan adecuadamente, los departamentos gubernamentales deben garantizar que el objetivo fundamental se centra en el desarrollo y permite respuestas efectivas al reconocer un rendimiento excepcional. Según la Comisión de Servicio Público (2009), el papel del gerente en la gestión del desempeño implica: Asegurar que los empleados entiendan lo que se espera de ellos estableciendo expectativas de desempeño, estándares, objetivos y metas para subordinados; Proporcionar retroalimentación periódica sobre el desempeño de los subordinados; Mentoría, entrenamiento y asesoramiento a subordinados cuando sea necesario; Mantener registros precisos del desempeño de los subordinados; y capacitar a los empleados facilitando y brindando la capacitación y desarrollo.

El papel de los colaboradores en la organización implica comprender y apoyar el sistema, en primer lugar, estar dispuesto a participar en el establecimiento de expectativas de rendimiento y estándares; y en segundo lugar, siendo realistas en la evaluación de sí mismos y siendo razonable en aceptar comentarios de desempeño de su supervisor, ya sea negativo o positivo En tercer lugar, deben llamar la atención sobre las imprecisiones, los prejuicios y el trabajo. Por último, pero lo más importante, deben tomar responsabilidad por la mejora del rendimiento y el desarrollo (Lemao 2015, p.25). La dirección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos (HRM & D), en el NSG, tiene la responsabilidad de facilitar las actividades relacionadas con el desempeño y garantizar que se cumplan los

procesos. La dirección coordina las funciones en nombre de la organización.

Según Lema (2015), la dirección de gestión de recursos humanos y desarrollo debería: - Establecer las necesidades de gestión del desempeño de la organización; - Diseñar sistemas de gestión del desempeño, formularios y una política en consulta con gerentes, empleados y representantes sindicales; y Organice capacitaciones para supervisores y empleados. Desempeño de funciones del personal

Según Chiavenato (2010), en su definición, un desempeño en las acciones o los comportamientos se han observado con empleados que son de relevancia en sus logros con objetivos de organización, tienen un efecto que está afirmando un buen desempeño laboral, en cual ha fortalecido de manera relevante en su institución como una organización, la cual tiene mucha importancia en sus actitudes y aptitudes para lograr su función que permite alcanzar sus misiones y visión en cuanto a una organización.

Teoría del desempeño. El trabajador es un profesional de competencia. El colaborador en su formación tiene que tener un desempeño en sus factores de acuerdo a sus procesos. Teoría de la equidad. Klingner y Nabaldian (2002) en las expresiones de una buena voluntad, es de mayor eficacia en sus trabajadores en una institución, aunque se está dificultando en muchas perspectivas en su vinculación con juicios de objetividad. La buena comunicación es eficaz para una institución.

Dimensiones.

Competencias. Tobón y Jaik (2012), realizan una investigación con enfoques complejos y contiene 6 aspectos esenciales en su concepto de competencia: procesos, complejidad, identidad, idoneidad, ética, meta cognición. Son conceptos diferentes.

Evaluación

El proceso por la que se evalúa, en un desempeño, en buena gestión en la cual los supervisores están logrando cumplir un rol en sus organizaciones por lo que está logrando gestionar un beneficio para su plan de desarrollo en una mejora.

Formación

Cordova (2018) cita (Makamu 2016) en la formación y en el desarrollo de gestiones de un desempeño es parte fundamental, significa ese proceso de realización para que permita las políticas, identificarlas fortalezas y debilidades en su rendimiento.

Todas estas referencias y teorías conducen a siguiente formulación del problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo?

El presente estudio es de suma importancia en la medida que aporta al desarrollo de la investigación en el aspecto científico, teniendo en cuenta las teorías que sirven de sustento se puede decir que si la gestión administrativa es aplicado de forma correcta, éste tendría un efecto positivo en el desempeño de funciones, la justificación técnica-práctica, la investigación establece cómo el desempeño de funciones se relaciona con la gestión administrativa de la UGEL Chiclayo, además al detectarlas falencias, y el origen de las mismas, permitirá brindar soluciones para optimizar la gestión administrativa en el desempeño de funciones. La justificación institucional y personal, la vigente pesquisa ayuda a incrementar la perspectiva del desempeño de funciones y su relación con la gestión administrativa, para que de esta manera se pueda dar la importancia debida y poder causar un efecto positivo con las demás áreas de la institución. Además, permitirá al investigador mejorar el desarrollo profesional y académico, pues es un requisito indispensable para obtener el grado de maestra en gestión pública.

Por tanto, la hipótesis fue formulada en el siguiente sentido: H_1 : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo. H_0 : No existe relación entre la gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo

De la misma manera, el objetivo general se plantea del siguiente modo. Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo; mientras que los objetivos específicos fueron planteados de la siguiente forma: Identificar el nivel de desarrollo de la gestión administrativa en el área de gestión pedagógica de la UGEL Chiclayo. Establecer el grado de desarrollo del desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo. Analizar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo

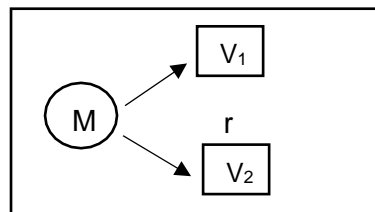
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional con enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014). Tiene por finalidad comprender la relación o grado de asociación que se encuentre entre dos o más variables en un contexto particular.

Diseño de investigación: No experimental

Verifica y describe el comportamiento de las variables en su determinación de relación en ambas variables de estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2014)



Dónde:

M: Unidades de análisis o muestra de estudio

V₁: Observación de la variable gestión administrativa

V₂: Observación de la variable desempeño de funciones

r: Coeficiente de correlación

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión administrativa.

Gestión Administrativa es el conjunto de procesos dirigidos a lograr los compromisos de la Institución educativa, mediante la planificación, organización, control y dirección de recursos en el marco de la normatividad vigente (Senge, 2015; Chiavenato, 2014 y Villarán, 2016).

Variable 2: Desempeño de funciones

Para Chiavenato (2004) su desempeño actúa en su evaluación para lograr los objetivos propuestos por la empresa. Teniendo en cuenta, estrategias individuales, para lograr los objetivos deseados:

Tabla 1: Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento/ Técnica	Escala de medición	Categorías
V ₁ Gestión Administrativa	Planificación	Memoria institucional Ley plan estratégico institucional Plan operativo institucional	¿Conoce usted la memoria institucional actualizada? ¿Conoce usted la ley?	Encuesta / Cuestionario	Ordinal / Nominal	1) Alto (16 - 20) 2) Medio (11 - 15) 3) Bajo (0 - 10)
	Organización	Manual de Procedimientos Reglamento de organización y funciones Texto Único de Procedimientos Administrativos Organigrama Delimitación de funciones por áreas de trabajo	¿Conoce usted el Manual de Procedimientos (MAPRO)? ¿Sabe usted si el Manual de Procedimientos (MAPRO) se encuentra actualizada?			
	Dirección	Ética profesional Desarrollo de actividades y procedimientos Evaluaciones de desempeño	¿La oficina demuestra compromiso con la integridad y valores éticos? ¿La oficina desarrolla actividades y procedimientos que contribuyan en la realización de las actividades?			
	Control	Actividades de control Colaboración con el desempeño del control interno Evaluación y comunicación de las	¿Considera usted que la oficina colabora con el desempeño del control interno? ¿La oficina evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las			

		actividades de control	partes responsables de aplicar medidas correctivas, incluyendo la Alta Dirección?			
	Coordinación	Implementación de Tecnologías Comunicación con las demás oficinas	¿La oficina implementa tecnologías para un mejor desempeño? ¿La oficina se comunica con las dependencias relacionadas sobre los aspectos clave que afectan la realización de las actividades?			

Fuente: Adaptado de Paredes (2019)

Tabla 2: Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	instrumento/ técnica	escala de medición	categorías
V ₂ Desempeño de Funciones	Competencias	Actitud Capacidades	Dominio del contenido curricular Incentiva la investigación	Encuesta / Cuestionario	Ordinal / Nominal	Alto (16 - 20) Medio (11 - 15) Bajo (0 - 10)
	Evaluación	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones Rendimiento	Asistencia y puntualidad Cumplimiento de la normativa			
	Formación	Emocionalidad Relaciones interpersonales Capacitación	Vocación de servicio Capacidad asertiva			

Fuente: Adaptación de Córdova (2018).

2.3. Población

Población, según Johnson (2008); la población es el conjunto de personas o individuos u eventos en las que se define para ser un análisis; y la muestra es el subconjunto de una población. El presente estudio corresponde a una población conformada por los trabajadores de la UGEL Chiclayo que son 19 colaboradores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta. Según Hernández, Fernández y Baptista (2015), es la acción que realiza la investigación para recoger las opiniones de los integrantes de la muestra de estudio, el cual puede ser opiniones escritas, opciones de respuestas para posterior a la aplicación categorizarlas y obtener los resultados que se esperan en la investigación

Validez

En relación a la validez, se refiere al grado en que un instrumento de medición realmente mide la variable o variables de estudio que pretende medir. Los instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se ha realizó en la encuesta a 19 trabajadores de la UGEL Chiclayo. Se ha utilizado el Alfa de Cronbach comométodo de consistencia interna, cuyo resultado fue de 0.871., la cual es buena.

2.5. Procedimiento

Manteniendo los instrumentos que nos permitirán evaluar las variables se ha tenido que establecer la teoría de las dos variables en mención, para luego pasar a la construcción de la Operacionalización de las variables, manteniendo la coherencia entre teoría, Operacionalización e instrumentos, luego de ello se han aplicado los instrumentos para el recojo de la información pertinente que logra los objetivos de nuestra investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos

Al ser recogidas las encuestas, se utilizará un programa de estadístico SPSS, para la realización de base de datos, para ello se utilizará la estadística descriptiva, e inferencial para medir las frecuencias de las dimensiones, la comprobación de las hipótesis, del mismo modo se trabajará en Excel para ayudar a la obtención de los baremos y poder precisar los resultados obtenidos con la encuesta, los gráficos se elaboraron con el criterio que es conveniente para la presentación de las mismas según normas APA, se realizará las interpretaciones de cada resultado así como de cada figura o gráfico, para el mejor entendimiento de los resultados, la correlación de las variables.

2.7. Aspectos éticos

En mi calidad de investigador me comprometo a resguardar la autenticidad de los resultados, la confiabilidad de los datos facilitados por la Entidad pública, así como también la identidad, apreciaciones y respuestas de cada unidad de análisis. La investigación se lleva a cabo tomando como pilares los valores éticos, como son la libertad de elegir y decidir nuestro camino lo que nos conlleva a asumir con responsabilidad las consecuencias y/o aciertos de las mismas; la justicia que es otorgar a cada quien lo que le pertenece o corresponde por derecho, siendo así que no se podrá minimizar ni ocultar los actuados y percepciones que se tengan por cada variable sea ello favorable o no; la responsabilidad es el acto de asumir las obligaciones y/o consecuencias contraídas por nuestro actuar, por ello como investigador asumo con toda responsabilidad algún inconveniente al mantener en absoluta reserva la participación de las personas involucradas en esta investigación así como cualquier otro impase que pueda generar la elaboración de la tesis de mi autoría.

III. RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios Gestión administrativa y desempeño de funciones según las dimensiones, las cuales se categorizaron como: Bajo, medio, alto. También mediante tablas estadísticas, que a continuación se detallan:

OBJETIVO 1

Tabla 3: Planificación

Nivel	<i>f</i>	%	Estadígrafos
Alto	6	31,58	$\bar{X} = 15,53$ $S = 3,69$ $CV = 23,76\%$
Medio	9	47,37	
Bajo	4	21,05	
TOTAL	19	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Del análisis realizado sobre la dimensión planificación de la variable gestión administrativa, se percibe que el grupo de estudio la valora en término medio, con un 47,37%. Asimismo, en apreciación del grupo de referencia el promedio es de 15,53 puntos. Igualmente se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,69 puntos y el coeficiente de variabilidad es 23,73%.

Tabla 4: Organización

Nivel	<i>f</i>	%	Estadígrafos
Alto	5	26,32	
Medio	10	52,63	$\bar{X} = 15,26$
Bajo	4	21,05	$S = 3,53$
			$CV = 23,13\%$
TOTAL	19	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Del análisis realizado sobre la dimensión organización de la variable gestión administrativa, se percibe que el grupo de estudio la valora en término medio, con un 52,63%. Asimismo, en apreciación del grupo de referencia el promedio es de 15,26 puntos. Igualmente se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,53 puntos y el coeficiente de variabilidad es 23,13%.

Tabla 5: Dirección

Nivel	<i>f</i>	%	Estadígrafos
Alto	7	36,84	
Medio	8	42,11	$\bar{X} = 15,79$
Bajo	4	21,05	$S = 3,82$
			$CV = 24,19\%$
TOTAL	19	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Del análisis realizado sobre la dimensión dirección de la variable gestión administrativa, se percibe que el grupo de estudio la valora en término medio, con un 42,11%. Asimismo, en apreciación del grupo de referencia el promedio es de 15,79 puntos. Igualmente se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,82 puntos y el coeficiente de variabilidad es 24,19%.

Tabla 6: Control

Nivel	<i>f</i>	%	Estadígrafos
Alto	4	21,05	
Medio	13	68,42	$\bar{X} = 15,53$
Bajo	2	10,53	$S = 2,84$
			$CV = 18,29\%$
TOTAL	19	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

Del análisis realizado sobre la dimensión control de la variable gestión administrativa, se percibe que el grupo de estudio la valora en término medio, con un 68,42%. Asimismo, en apreciación del grupo de referencia el promedio es de 15,53 puntos. Igualmente se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 2,84 puntos y el coeficiente de variabilidad es 18,29%.

Tabla 7: Coordinación

Nivel	<i>f</i>	%	Estadígrafos
Alto	6	31,58	
Medio	11	57,89	$\bar{X} = 16,05$
Bajo	2	10,53	$S = 3,15$
			$CV = 19,63\%$
TOTAL	19	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Del análisis realizado sobre la dimensión coordinación de la variable gestión administrativa, se percibe que el grupo de estudio la valora en término medio, con un 57,89%. Asimismo, en apreciación del grupo de referencia el promedio es de 16,05 puntos. Igualmente se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,15 puntos y el coeficiente de variabilidad es 19,63%.

Tabla 8: Nivel de la variable gestión administrativa

Nivel	<i>f</i>	%	Estadígrafos
Alto	3	15,79	$\bar{X} = 14,21$ $S = 3,44$ $CV = 24,21\%$
Medio	10	52,63	
Bajo	6	31,58	
TOTAL	19	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Del análisis realizado para determinar el nivel de la variable gestión administrativa, se percibe que el grupo de estudio la valora en término medio, con un 52,63%. Asimismo, en apreciación del grupo de referencia el promedio es de 14,21 puntos. Igualmente se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,44 puntos y el coeficiente de variabilidad es 24,21%.

OBJETIVO 02

Tabla 9: Competencias

Nivel	<i>f</i>	%	Estadígrafos
Alto	4	21,05	$\bar{X} = 15,53$ $S = 2,84$ $CV = 18,29\%$
Medio	13	68,42	
Bajo	2	10,53	
TOTAL	19	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Del análisis realizado sobre la dimensión competencias de la variable desempeño de funciones, se percibe que el grupo de estudio la valora en término medio, con un 68,42%. Asimismo, en apreciación del grupo de referencia el promedio es de 15,53 puntos. Igualmente se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 2,84 puntos y el coeficiente de variabilidad es 18,29%.

Tabla 10: Evaluación

Nivel	<i>f</i>	%	Estadígrafos
Alto	5	26,32	
Medio	10	52,63	$\bar{X} = 15,26$
Bajo	4	21,05	$S = 3,53$
			$CV = 23,13\%$
TOTAL	19	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Del análisis realizado sobre la dimensión evaluación de la variable desempeño de funciones, se percibe que el grupo de estudio la valora en término medio, con un 52,63%. Asimismo, en apreciación del grupo de referencia el promedio es de 15,26 puntos. Igualmente se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,53 puntos y el coeficiente de variabilidad es 23,13%.

Tabla 11: Formación

Nivel	<i>f</i>	%	Estadígrafos
Alto	2	10,53	
Medio	13	68,42	$\bar{X} = 14,47$
Bajo	4	21,05	$S = 2,84$
			$CV = 19,63\%$
TOTAL	19	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Del análisis realizado sobre la dimensión formación de la variable desempeño de funciones, se percibe que el grupo de estudio la valora en término medio, con un 68,42%. Asimismo, en apreciación del grupo de referencia el promedio es de 14,47 puntos. Igualmente se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 2,84 puntos y el coeficiente de variabilidad es 19,63%.

Tabla 12: Nivel de la variable desempeño de funciones.

Nivel	<i>f</i>	%	Estadígrafos
Alto	4	21,05	
Medio	12	63,16	$\bar{X} = 15,26$
Bajo	3	15,79	$S = 3,11$
TOTAL	19	100%	$CV = 20,38\%$

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Del análisis realizado para determinar el nivel de la variable desempeño de funciones, se percibe que el grupo de estudio la valora en término medio, con un 63,16%. Asimismo, en apreciación del grupo de referencia el promedio es de 15,26 puntos. Igualmente se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,11 puntos y el coeficiente de variabilidad es 20,38%.

OBJETIVO N° 3

Tabla 13 Correlación

Correlaciones			
		Gestión administrativa	Desempeño de funciones
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,871**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	19
Desempeño de funciones	Correlación de Pearson	,871**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	19	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación:

Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson en SPSS presentados en tabla N°13, se obtuvo el siguiente resultado:

$$= \text{COEF.DE.CORREL (gestión administrativa y desempeño de funciones)} = 0.871$$

Lo que nos indica que existe una correlación alta y directa entre las variables de gestión administrativa y desempeño de funciones.

IV. DISCUSIÓN

Para el presente trabajo de investigación titulado Gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo 2019, se llegó a los siguientes resultados:

En la tabla 8. Se midió en el nivel de la variable gestión administrativa, según la encuesta aplicada al personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo en la categoría Medio, se encontraron 10 personas con un porcentaje de 52,63% que manifiesta que tienen un regular nivel. Este resultado se ha semejado con la investigación de:

Rodríguez (2018). Gestión administrativa basada en la teoría organizacional que permite mejorar el clima organizacional en la I.E “Nuestra Señora de la Merced” Cajamarca. Llegó a la siguiente conclusión que la propuesta de instrumentos de gestión, contribuyen a una gestión eficiente eficaz con la finalidad de conservar un clima laboral armonioso. Este aporte guarda relación con la variable gestión administrativa y ayuda al enfoque teórico.

Meneses, (2019). La investigación en la Municipalidad de Independencia. Concluyendo que hay relación significativa entre las variables en estudio determinado por el Rho de Spearman =0.842, frente al grado de significación $p < 0.05$ teniendo en cuenta que, a mejor gestión administrativa, mejor control interno.

En la tabla 12. Se midió en el nivel de la variable desempeño de funciones, según la encuesta aplicada al personal del área de gestión pedagógica de Ugel Chiclayo en la categoría Medio, se encontraron 12 personas con un porcentaje de 63,16% que manifiesta que tienen un regular nivel. Este resultado se ha semejado con la investigación de: Castillo, (2018). La investigación en la academia Pre Universitaria “Daniel Alcides de Cusco. Se ha llegado en su conclusión que el desempeño laboral en sus competencias es una calificación baja por un promedio de 67,5% a su compromiso en desarrollo en la colaboración de calificación de 70%, con un 32,5% es una comunicación y un compromiso en sus usuarios tiene 67,5%. De cual se ha demostrado en su capacitación de competencias es fundamental un paso para salir adelante en la mejora de un desempeño de responsabilidad de funciones.

Capcha (2018). El clima laboral en el desempeño profesional de los docentes en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. Llegó a la siguiente conclusión, de acuerdo al coeficiente de Spearman de 0.834 se interpreta como una relación directa y significativa entre las variables en estudio.

Díaz (2018). Relación entre el desempeño y la planeación de la gestión educativa de la Institución Educativa 21626 Jesús de Nazaret, Barranca. Llegó a la siguiente conclusión que existe una relación directa positiva y significativa entre las variables en estudio.

González (2014). En la tesis realizada en la universidad de Venezuela. Ha indicado que la comprobación es difícil en su comunicación de un cuerpo policial, para una motivación y estimulación en su consecuencia de objetivos en donde solo el 60% de los encuestados son respuestas de afirmación y solo el 40% se motiva y estimula en su consecuencia de objetivos, también se ha indicado que los conflictos se han surgido en su ámbito personal d los canales adecuados para su comunicación,

En tabla N°13. Se midió la relación entre gestión administrativa y desempeño de funciones aplicada al personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo, en donde se demostró a través de la correlación de Pearson de 0.871. Lo que nos muestra que hay una correlación alta entre las variables en donde se demostró a través de la correlación de Pearson de 0.807. Lo que nos indica que existe una correlación alta y directa entre las variables de gestión administrativa y desempeño de funciones. Este resultado se ha semejado con la investigación.

Yarasca, (2018). La investigación en la Institución Educativa Jesús Guía, concluyendo lo siguiente: Que la relación entre gestión administrativa y logros de aprendizaje es aceptable en 80.6%. El coeficiente de correlación Rhode Spearman es 0.595; esto indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables en estudio, con un nivel de significancia menor a 0.05($0.004 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede evidenciar que el estudio sirvió como aporte en los instrumentos de investigación.

Toro, (2018). En la investigación en Cutervo, llegando a la siguiente conclusión: Que las variables de gestión administrativa y clima institucional existen una correlación de $r=0.787$. Es decir, a un nivel bueno de gestión administrativa le corresponde un deficiente nivel de clima institucional según los colaboradores de la unidad de gestión educativa local Cutervo. La vigente investigación sirvió como antecedente de estudio en el marco teórico de la pesquisa.

V. CONCLUSIONES

1. Se identificó el nivel de Gestión Administrativa en el personal del Área de Gestión Pedagógica de UGEL Chiclayo en la categoría Bajo, se encontraron a 6 personas con un porcentaje de 31,58% que manifiesta que tienen una baja dimensión. En la categoría Medio, se encontraron 10 personas con un porcentaje de 52,63% que manifiesta que tienen una dimensión regular. En la categoría Alto, se encontró a 3 personas con un porcentaje de 15,79% que manifiesta que tienen una alta dimensión.
2. Se evaluó el nivel de Desempeño de Funciones del personal del Área de Gestión Pedagógica de UGEL Chiclayo en la categoría Bajo, se encontraron a 3 personas con un porcentaje de 15,79% que manifiesta que tienen una baja dimensión. En la categoría Medio, se encontraron 12 personas con un porcentaje de 63,16% que manifiesta que tienen una dimensión regular. En la categoría Alto, se encontró a 4 personas con un porcentaje de 21,05% que manifiesta que tienen una alta dimensión.
3. Se estableció el grado de relación entre el nivel de Gestión Administrativa y el nivel de Desempeño de Funciones del personal del Área de Gestión Pedagógica de UGEL Chiclayo en donde se demostró a través de la correlación de Pearson de 0.871. Lo que nos indica que existe una correlación alta entre las variables en donde se demostró a través de la correlación de Pearson de 0.807. Lo que nos indica que existe una correlación alta y directa entre las variables gestión administrativa y desempeño de funciones. Este resultado se ha semejado con la investigación.

VI. RECOMENDACIONES

1. Fomentar talleres, capacitaciones o programas de gestión desde el enfoque globalizado.
2. Promover una buena planeación, dirección, ejecución y control para lograr las metas trazadas.
3. Incorporar estrategias que permitan asimilar el propósito, la misión, la visión, las políticas y los objetivos de la Institución Educativa y de este modo lograr la cooperación de toda la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Aslam, H.D. and Sarwar, S. 2013. Improving Performance Management Practices in IT Firms of Pakistan. *African journal of business management*, 2(3):1-15.
- Armstrong M 2003. *A handbook of human resource management practice*. Ninth Edition. Wales: Cambrian Printers Ltd. Armstrong, M. 2006. *A handbook of human resource management practice*. International student edition. Tenth Edition. United Kingdom: British library. Armstrong, M. 2009.
- Armstrong's handbook of performance management: an evidence-based guide to delivering high performance. London: Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M. 2012. *Armstrong's handbook of reward management practice: improving performance through reward*. Fourth Edition. Philadelphia: Kogan Page.
- Gruman, J. A. and Saks, A.M. 2011. Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21:123-136.
- Department of Planning, Monitoring and Evaluation. 2013. The role of monitoring and evaluation in the public service. Available at: <http://www.dpsa.gov.za/dpsa2g/documents/networks/Gov%20leadership%20summit202013/DPME%20presentation%20DPSA%20leadership%20conference%203%20April%202013.pdf> (Accessed on 12/10/2017).
- Department of Public Service and Administration. 2007. Employee performance management and development system. Available at: <http://www.dpsa.gov.za/dpsa2g/documents/ep/2007/EPMDS.pdf> (Accessed on 18/11/2017).

Department of Public Service and Administration. 2009. Annual Report. Government Printers: Pretoria. 171 Department of Public Service and Administration. 2001. Public service regulations. Government Printers: Pretoria.

Crous, M. 2002. Service delivery in the South African public service: implementation of the Batho Pele principles by statistics South Africa. Unpublished Masters Dissertation. Pretoria: University of Pretoria.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. (7a ed.) México: Editorial McGraw Hill.

Mohlala, G. 2012. Effects of the skills development Act of 1998 on transforming management training and development: a case study of the Greater Tubatse Local Municipality. Unpublished Masters Dissertation. Pretoria: University of South Africa.

Hernández.Fernández, C y Baptista M. (2010).Metodología de la Investigación. (5aed.) México: Editorial McGraw Hill.

Johnson, R. y Kuby, P. (2008). Estadística elemental: lo esencial. (10a ed.) México: Cengage Learning Editores

Jackson, S., Schuler, S.R. and Werner, S. 2009. Managing human resource international student edition.TenthEdition.Cengage learning: United State of America.

Makamu, T.I. 2016.Assessment of performance management and development system in selected South African national government departments.Unpublished PhD Dissertation. North West: North West University.

Heathfield, S.M. 2013. Training and development for employee motivation and retention. Available at: Human Resources, http://humanresources.about.com/od/training/a/training_dev.html (Accessed on 21/11/2017).

- Lutwama, G.W., Roos, J.H. and Dolamo, B.L. 2013. Assessing the implementation of performance management of health care workers in Uganda. Available: (Accessed on) .
- Segkala, T.K. and Holtzhausen, N. 2016. An overview of training and development on performance enhancement. *African Journal of Public Affairs*, 9(1): 44-58.
- Sekoto, M. and Van Straaten, F. 1999. Focusing on the customer in the public sector. *Journal of Public Administration*, 34(2):104–123.
- Radebe, P.Q., Vyas-Doorgapersad, S. and Grobler, W. 2015. The impact of a performance management system on service delivery in the City of Johannesburg Metropolitan Municipality. *African Journal of Public Affairs*, 8(1):92-105.
- Lutwama, G.W., Roos, J.H. and Dolamo, B.L. 2013. Assessing the implementation of performance management of health care workers in Uganda. Available: (Accessed on). Van der Waldt, G. 2004. Managing performance in public sector: concepts, considerations and challenges. Cape Town: Juta.
- Varma, A., Pawan, S., Budhwar, C. and De Nisi, A. 2008. Performance management systems: A global perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3).
- Van Dijk, H. and Thornhill, C. 2003. The use of a performance management system to ensure an integrated approach to human resource development. *Journal of Public Administration*, 38(4): 461–475.
- Van der Waldt, G. 2004. Managing performance in public sector: concepts, considerations and challenges. Cape Town: Juta.
- Rhys, A. 2014. Performance Management and Public Service Improvement. Available at: <http://ppi.w.org.uk/files/2014/04/Performance-Management-and-Public-ServiceImprovement.pdf> (Accessed 22/09/2018).

- Toro Vásquez , J (2018). Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la unidad de gestión educativa local de Cutervo ,2017 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle,Lima.Perú. Recuperado desde :<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2382>.
- Yarasca, Palacios .A,N (2018).La gestión administrativa y el logro de los aprendizajes en estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Jesús Guía.Ate. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle,Lima.Perú. Recuperado desde :<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2352>.
- RodriguezEstrada,D (2018).Gestión administrativa basado en la teoría organizacional que permite mejorar el clima organizacional en la I.E “Nuestra Señora de la Merced”Cajamarca.(Tesis de Maestria).Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.Lambayeque Perú. Recuperado desde :<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2650>.
- Meneses Paucar ,P (2019).Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad de Independencia.(Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle,Lima.Perú. Recuperado desde :<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3560>.
- Castillo castillo,J (2018).La motivación funcional y su relación con el desempeño laboral por competencias de los trabajadores de la academia Pre Universitaria “Daniel Alcides de Cusco.(Tesis de Maestría) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado desde :<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8031>.
- CapchaFlores,M (2018).El clima laboral en el desempeño profesional de los docentes en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.(Tesis de Maestría) Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. Recuperado desde :<http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/UJCM/588>.

- Díaz Obregón, F. (2018). Relación entre el desempeño y la planeación de la gestión educativa de la Institución Educativa 21626 Jesús de Nazaret, Barranca. (Tesis de Maestría) Universidad San Pedro de Ica. Recuperado desde [:http://repositorio.ujcmsanpedro.edu.pe/handle/USAN PEDRO/2678](http://repositorio.ujcmsanpedro.edu.pe/handle/USAN PEDRO/2678).
- TOBÓN, S. y JAIK, A. (2012). Experiencias de Aplicación de las Competencias en Educación y el mundo organizacional. Primera Edición. México: REDIE. Disponible en: http://redie.mx/librosyrevistas/libros/aplicacion_competencias.pdf 114.
- Fayol, H. (1950). Administração Industrial e Geral, São Paulo, Ed. Atlas.
- Guerrero, D. (2012): "Competencia y monopolio en el capitalismo globalizado", en El futuro imposible del capitalismo (Ensayos en memoria de José María Vidal Villa), eds.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Mac Graw Hill. Colombia.
- Cordova (2018) Los componentes del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo del área de comunicación de la facultad de ciencias administrativas y ciencias económicas de la universidad inca Garcilaso de la vega, 2014.
- Lescano (2019) el control interno y su relación con la gestión administrativa de la unidad técnica de tesorería de la universidad nacional de cajamarca - 2017. Recuperado desde [.http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/](http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/)
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias. México: McGraw-Hill.
- Tabuas, L. & Estacio, T. (1994). Desempeño docente: una aproximación al nuevo rol. Madrid: Paidós Ibérica
- Maturana H. y Verder-Zöller, G. (1993). Amor y Juego. Chile Pawan, Budhwar y De Nisi

Fuentes, E.A. (2017). Propuesta de un modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas de educación primaria, del distrito de Pítipo, provincia de Ferreñafe. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú.

ANEXOS

Matriz de consistencia de la tesis gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Chiclayo

Variable	Problema	Objetivo	Dimensión	Indicadores	Categorías	Instrumento/ Técnica	Escala
Gestión Administrativa	<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo?</p> <p>La investigación en el aspecto científico, teniendo en cuenta las teorías que sirven de sustento se puede decir que si la gestión administrativa es aplicado de forma correcta, éste</p>	<p>• Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo</p> <p>• Identificar el nivel de desarrollo de la gestión</p>	Planificación	Memoria institucional Ley plan estratégico institucional Plan operativo institucional	Alto (16 - 20) Medio (11 - 15) Bajo (0 - 10)	Encuesta / Cuestionario	Ordinal / Nominal
			Organización	Manual de Procedimientos Reglamento de organización y funciones Texto Único de Procedimientos Administrativos Organigrama Delimitación de funciones por áreas de trabajo			
			Dirección	Ética profesional Desarrollo de actividades y procedimientos			

	tendría un efecto positivo en el desempeño de funciones, la justificación técnica-práctica, la investigación establece cómo el desempeño de funciones se relaciona con la gestión administrativa de la UGEL Chiclayo, además	administrativa en el área de gestión pedagógica de la UGEL Chiclayo.		Evaluaciones de desempeño			
		• Establecer el grado de desarrollo del desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo.	Control	Actividades de control Colaboración con el desempeño del control interno Evaluación y comunicación de las actividades de control			
			Coordinación	Implementación de Tecnologías Comunicación con las demás oficinas			
Desempeño de Funciones	al detectarlas falencias, y el origen de las mismas, permitiendo brindar soluciones para optimizar la gestión administrativa en el desempeño de funciones.	de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo.	Competencias	Actitud Capacidades			
			Evaluación	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones Rendimiento			
			Formación	Emocionalidad Relaciones interpersonales Capacitación			

		personal del área de gestión pedagógica de UGEL Chiclayo					
--	--	---	--	--	--	--	--

Instrumento de la variación de la variable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumento de medición de la gestión administrativa y el desempeño de del área de gestión pedagógica de Ugel Chiclayo

Instrucciones: El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración.

Marca con un aspa “X” la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

variables	dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Gestión administrativa	Planificación	¿Conoce usted la memoria institucional actualizada?					
		¿Conoce usted la ley?					
		¿Conoce usted el plan estratégico institucional (PEI)?					
		¿Sabe usted si el plan operativo institucional (POI) se encuentra actualizada?					
		¿Conoce usted el plan operativo institucional (POI)?					
		¿Sabe usted si el plan operativo institucional (POI) se encuentra actualizada?					
	Organización	¿Conoce usted el Manual de Procedimientos (MAPRO)?					

		¿Sabe usted si el Manual de Procedimientos (MAPRO) se encuentra actualizada?					
		¿Conoce usted el reglamento de organización y funciones (ROF)?					
		¿Sabe usted si el reglamento de organización y funciones (ROF) se encuentra actualizada?					
		¿Conoce usted el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)?					
		¿Sabe usted si el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) se encuentra actualizada?					
		¿Conoce usted el organigrama de la institución?					
		¿En la oficina están delimitadas las actividades u operaciones por área de trabajo?					
	Dirección	¿La oficina demuestra compromiso con la integridad y valores éticos?					
		¿La oficina desarrolla actividades y procedimientos que contribuyan en la realización de las actividades?					
		¿La oficina realiza evaluaciones para determinar mejoras en el desempeño de la					

		misma?					
	Control	¿Considera usted que la oficina colabora con el desempeño del control interno?					
		¿La oficina evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas, incluyendo la Alta Dirección?					
	Coordinación	¿La oficina desarrolla actividades de control que contribuyen a la disminución de los riesgos					
		¿La oficina implementa tecnologías para un mejor desempeño?					
		¿La oficina se comunica con las dependencias relacionadas sobre los aspectos clave que afectan la realización de las actividades?					
	Desempeño de Funciones	Competencias	¿Conoce usted del dominio del contenido curricular?				
			¿Sus jefes dan incentivos para que realice investigación en el área que se desempeña?				
			¿Cree usted que la Capacidad de comunicación entre compañeros se realiza de manera asertiva?				
			¿Cree usted que la capacidad de planificación de los Jefes es adecuada?				

		¿Cree usted que el uso de recursos tecnológicos y el asesoramiento para el buen uso es el más adecuado a las funciones que realiza?					
		¿Contribuye usted al buen al clima en su trabajo?					
		¿Cree usted que su formación de valores es adecuada?					
	Evaluación	¿Cree usted que las personas son puntuales en las labores de sus actividades?					
		¿Cree usted que se cumple con la normativa establecida?					
		¿Cómo califica a la Gestión participativa responsable?					
		¿Usted cree que se Fomenta la identidad institucional?					
		¿Cree usted que el desarrollo de evaluaciones continuas y integrales es adecuada en su trabajo?					
		¿Usted Cumple en la fechas programadas para sus capacitaciones?					
	Formación	¿Cuenta usted con Vocación de servicio para desempeñar sus funciones?					
		¿En el equipo de trabajo que usted integra existe la Capacidad asertiva?					

		¿Cree usted que ejerce la disciplina en su trabajo?					
		¿En el equipo de trabajo que usted integra existe complacencia por el trato al usuario?					
		¿Cree usted que la empatía forma parte de sus valores laborales?					
		¿Cree usted que la promoción de la instrucción es adecuada?					
		¿Cree usted que en su trabajo existe tolerancia a la diversidad					
		¿Cree usted que desarrolla reflexión autocrítica?					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Erly Gicela Chopitea Balarezo con DNI N° 40055868, Magister, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesora en el Colegio Nacional de “San José”

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

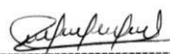
Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019

Mgr. : ErlyGicelaChopiteaBalarezo

DNI 40055868

E-mail : eraquich@hotmail.com



Mg. Erly Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Álvaro Rafael Romero Peralta con DNI N° 16498536, Magister, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesor en el Colegio Nacional de "San José"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta
DNI 16498536

Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

E-mail : alvaroromero10_08@hotmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Orlando Alarcón Díaz con DNI N° 16427321, Doctor en Ciencias de la Educación, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesor en la Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019

Dr. : Orlando Alarcón Díaz

DNI 16427321

E-mail : oalarcond@gmail.com


Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI 16427321

Registro de confiabilidad

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	MARIA DE LOS ANGELES BUSTAMANTE CHAVARRY
1.2. TÍTULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN :	Gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Chiclayo
1.3. PROGRAMA :	Maestría en gestión pública
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO :	Test
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	Septiembre 2019
1.7. MUESTRA APLICADA :	19 personas

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	ALTO (.825)
------------------------------------	-------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO

Se elaboró un test de 69 ítems, el cual fue aplicado al grupo de estudio integrado por 10 personas, luego se extrajeron los resultados, con los que se estructuró una base de datos, que fue incorporada al software SPSS, después fueron trabajados en una hoja de cálculo, se aplicó la fórmula correspondiente y se determinó el índice de confiabilidad.

F N	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																			
	Planificación						Organización								Dirección			Control		
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20
1	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2
2	4	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4
3	1	3	4	2	3	3	1	3	4	2	3	3	1	3	4	2	3	3	1	3
4	2	1	4	3	2	4	2	1	4	3	2	4	2	1	4	3	2	4	2	1
5	4	3	1	2	3	3	4	3	1	2	3	3	4	3	1	2	3	3	4	3
6	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2
7	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	2	5	4	4
8	2	5	3	2	4	5	2	5	3	2	4	5	2	5	3	2	4	5	2	5
9	4	1	2	5	1	5	4	1	2	5	1	5	4	1	2	5	1	5	4	1
10	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	4	5
11	2	5	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	5
12	5	2	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	2
13	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4
14	2	4	4	2	5	4	2	4	4	2	5	4	2	4	4	2	5	4	2	4
15	5	3	3	3	2	4	5	3	3	3	2	4	5	3	3	3	2	4	5	3
16	1	4	2	4	3	3	1	4	2	4	3	3	1	4	2	4	3	3	1	4
17	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
18	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5
19	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3

F N	DESEMPEÑO DE FUNCIONES																					
	Competencias								Evaluación						Formación							
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22
1	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4
2	4	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	2
3	1	3	4	2	3	3	1	3	4	2	3	3	1	3	4	2	3	3	1	3	4	2
4	2	1	4	3	2	4	2	1	4	3	2	4	2	1	4	3	2	4	2	1	4	3
5	4	3	1	2	3	3	4	3	1	2	3	3	4	3	1	2	3	3	4	3	1	2
6	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4
7	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5
8	2	5	3	2	4	5	2	5	3	2	4	5	2	5	3	2	4	5	2	5	3	2
9	4	1	2	5	1	5	4	1	2	5	1	5	4	1	2	5	1	5	4	1	2	5
10	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5
11	2	5	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	5	5	2
12	5	2	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	2	4	5
13	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4
14	2	4	4	2	5	4	2	4	4	2	5	4	2	4	4	2	5	4	2	4	4	2
15	5	3	3	3	2	4	5	3	3	3	2	4	5	3	3	3	2	4	5	3	3	3
16	1	4	2	4	3	3	1	4	2	4	3	3	1	4	2	4	3	3	1	4	2	4
17	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
18	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5
19	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4

Autorización para el desarrollo de la tesis

OFICIO N° 008729-2019-GR.LAMB/GRED-UGEL.CHIC [3431498 - 1]

DRA. MERCEDES COLLAZOS ALARCÓN
JEFE DE LA UNIDAD ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL CHICLAYO – CARRETERA CHICLAYO PIMENTEL KM. 3.5
CAMPUS UNIVERSITARIO

ASUNTO: RESPUESTA A LO SOLICITADO.

REFERENCIA: REG. N° 3431498-0

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia; debo de manifestarle que como entidad responsable en la Gestión de los Aprendizajes y por ende el de la investigación, estamos aptos a colaborar con la promoción de la misma; por tanto, la Maestrante **BUSTAMANTE CHÁVARRY MARÍA DE LOS ÁNGELES**, queda facultada para poder llevar a cabo la aplicación de su Proyecto de Tesis **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DE FUNCIONES DEL PERSONAL DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL CHICLAYO”** en esta sede.

Ante ello, consideramos pertinente que la Maestrante en Mención y su representada, una vez finalizado dicho proyecto, haga llegar una copia del mismo con los resultados, que servirán como fuente o guía que contribuya en la toma decisiones respecto de mejorar el desempeño de nuestra Área de Gestión Pedagógica.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
DARIO BALCAZAR QUINTANA
DIRECTOR DE UGEL CHICLAYO
Fecha y hora de proceso: 24/12/2019 - 14:05:20

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgado3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- DIRECCION DE GESTION PEDAGOGICA
ALI MARTIN SANCHEZ MORENO
DIRECTOR DE GESTION PEDAGOGICA
2019-12-19 18:31:28-05